

LEMBAR PERSETUJUAN JURNAL

Nama : Alifia Yangky Mezzaluna
Nim : 2022515180
Jurusan/Progdi : Manajemen
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan
Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kepuasan Karyawan
CV. Emunah Jaya Plasindo
Nama Pembimbing : Dra. Nani Irma Susanti, MM., MH

Surakarta, 09 Februari 2026

Mengetahui
Ketua Program Studi



Denny Mahendra, SE, MM
NIPY: 203/D/AUB/2005

Pembimbing



Dra. Nani Irma Susanti, MM., MH
NIPY: 149/D/AUB/1992

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN
KOMPENSASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP
KEPUASAN KARYAWAN CV EMUNAH JAYA PLASINDO**

Alifia Yangky Mezzaluna¹, Nani Irma Susanti
Universitas Dharma AUB Surakarta

Corresponding Author : fiaa560@gmail.com

*Keywords Work
Environment,
Compensation
Satisfaction, Leadership
Style, Employee
Satisfaction*

*Received :
February, 2026
Revised :
February, 2026
Accepted:
February, 2026*

A B S T R A C T

This study aims to analyze the effect of the work environment, compensation satisfaction, and leadership style on employee satisfaction at CV Emunah Jaya Plasindo. The research method used is a quantitative approach. Data were collected through questionnaire distribution and analyzed using linear regression with SPSS. The results show that simultaneously, the work environment, compensation satisfaction, and leadership style have a significant effect on employee satisfaction, with an F-value of 22.427 and a significance level of 0.000. Partially, the work environment has a positive and significant effect on employee satisfaction (sig. 0.001 < 0.05). However, compensation satisfaction (sig. 0.083 > 0.05) and leadership style (sig. 0.470 > 0.05) were found not to have a significant effect on employee satisfaction in the company. The coefficient of determination (R Square) indicates that the variables studied contribute 57.2% to employee satisfaction, while the remaining 42.8% is influenced by other factors outside the research model.

A B S T R A K

Kata Kunci:
Lingkungan Kerja,
Kepuasan
Kompensasi, Gaya
Kepemimpinan,
Kepuasan
Karyawan

©2026 The Author(s): This
is an open-access article
distributed under the terms
of the Creative Commons
Atribusi 4.0 Internasional.



Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan di CV Emunah Jaya Plasindo. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Hasil menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan dengan nilai F hitung sebesar 22,427 dan signifikansi 0,000. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan ($\text{sig } 0,001 < 0,05$). Namun, kepuasan kompensasi ($\text{sig } 0,083 > 0,05$) dan gaya kepemimpinan ($\text{sig } 0,470 > 0,05$) ditemukan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di perusahaan tersebut. Nilai koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwa variabel-variabel yang diteliti memberikan kontribusi sebesar 57,2% terhadap kepuasan karyawan, sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

PENDAHULUAN

Karyawan merupakan aset utama dalam setiap perusahaan karena keberhasilan operasional sangat bergantung pada kualitas dan kepuasan mereka. Karyawan yang puas cenderung loyal, berdedikasi, dan memiliki kinerja optimal, sehingga memberikan kontribusi positif bagi perusahaan. Sebaliknya, ketidakpuasan dapat menurunkan semangat kerja, menurunkan kinerja, meningkatkan absensi, hingga mendorong keinginan keluar dari perusahaan (Robbins & Judge, 2023). Kondisi ini umum terjadi pada perusahaan manufaktur skala menengah dengan beban kerja berat dan sistem kerja intensif. (Luthans, 2015) menegaskan bahwa kepuasan karyawan berpengaruh signifikan terhadap stabilitas tenaga kerja dan produktivitas. Berdasarkan latar belakang diatas maka, peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut :

- a. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di CV. Emunah Jaya Plasindo?
- b. Apakah kepuasan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan karyawan di CV. Emunah Jaya Plasindo?
- c. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan di CV. Emunah Jaya Plasindo?
- d. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kepuasan karyawan?

Tujuan penelitian sebagai berikut :

- a. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan karyawan.

- b. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kepuasan karyawan
- c. Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan karyawan.
- d. Untuk menganalisis variable paling dominan yang mempengaruhi kepuasan karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat kepada berbagai pihak

- a. Akademik:
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan model kepuasan kerja melalui variable lingkungan kerja, kompensasi dan gaya kepemimpinan
- b. Praktis:
Hasil penelitian ini dapat memberikan dasar penyusunan kebijakan SDM yang lebih efektif dalam aspek lingkungan kerja, pemberian kompensasi.

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Grand Theory*

Herzberg's Two Factor Theory merupakan teori motivasi kerja yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg. Dalam teori ini , Herzberg berpendapat bahwa perasaan puas dan tidak puas seorang karyawan dalam pekerjaannya dipengaruhi oleh dua jenis faktor yang berbeda , yaitu faktor motivator dan faktor higiene. Penting untuk dipahami bahwa kedua faktor ini bekerja secara terpisah dan tidak saling berhubungan dalam satu garis lurus.

2. Lingkungan Kerja (Halim & Yusianto, 2023; Handoko Wibowo & Hartati, 2021; Santoso & colleagues, 2023a) menunjukkan bahwa pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, hubungan antar rekan kerja, serta suasana kerja yang harmonis memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

H₁ : Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan CV Emunah Jaya Plasindo.

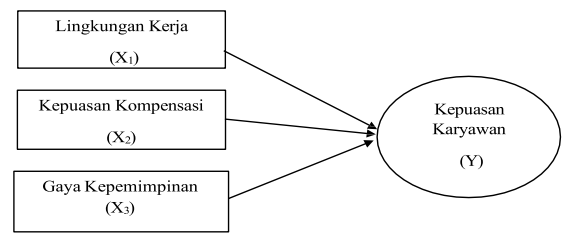
3. Kepuasan Kompensasi (Israwati & Manalu, 2025; Sari & Nilwan, 2025; Sinaga, 2025a) menunjukkan bahwa kompensasi yang dirasakan adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan secara signifikan

H₂ : : Kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan

4. Gaya Kepemimpinan (Daniati & Mujiati, 2018a; Santoso & colleagues, 2023a; Zuhdi et al., 2024) pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, komunikasi yang baik, serta penghargaan terhadap kinerja karyawan akan meningkatkan rasa dihargai dan kepuasan kerja.

H₃ : Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kepuasan karyawan



Gambar 1

Skema Kerangka Pemikiran

Sumber : (Handoko et al. (2021), (Daniati & Mujiati (2018), (Israwati & Rahmat Sale Manalu (2025) dan (Santoso & colleagues, 2023b)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Objek penelitian adalah karyawan di CV Emunah Jaya Plasindo. Jumlah sampel sebanyak 49 responden dengan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh populasi dijadikan sampel.

Data penelitian dikumpulkan menggunakan kuesioner yang mengukur variabel kompetensi, kedisiplinan, motivasi, dan kinerja. Teknik analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (Adjusted R²) dengan bantuan perangkat lunak SPSS.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu dan relevan dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di CV Emunah Jaya Plasindo.

Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang digunakan sebagai sumber data penelitian dan harus mampu mewakili karakteristik populasi secara keseluruhan (Arikunto, 2020). teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampel jenuh (sensus), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana item pertanyaan dalam kuesioner mampu mengukur variabel penelitian terdapat 3 variabel yaitu hubungan rekan kerja (X_1), pengawasan (X_2), serta gaji dan tunjangan (X_3) dengan 49 responden.

a. Uji Validitas

1) Validitas kuesioner variable Lingkungan Kerja (X_1)

Table 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X_1)

Item Pernyataan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X1.1	0,478	0,281	Valid
X1.2	0,536	0,281	Valid
X1.3	0,547	0,281	Valid
X1.4	0,398	0,281	Valid
X1.5	0,537	0,281	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui jika nilai ritem keseluruhan indikator yang diuji bernilai lebih besar dari rtabel. Sehingga kesimpulannya seluruh indikator atau item-item pernyataan dalam variabel

lingkungan kerja yang dipergunakan pada kajian ini lolos uji validitas serta dinyatakan valid

2) Validitas kuesioner variabel kepuasan kompensasi (X_2)

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kompensasi (X_2)

Item Pernyataan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X2.1	0,335	0,281	Valid
X2.2	0,468	0,281	Valid
X2.3	0,555	0,281	Valid
X2.4	0,326	0,281	Valid
X2.5	0,398	0,281	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.2 terlihat bahwa ritem keseluruhan indikator yang diuji bernilai lebih besar dibandingkan rtabel. Dengan demikian, seluruh indikator pada variabel gaya kepemimpinan dalam studi ini telah memenuhi kriteria validitas serta dinyatakan valid

3) Validitas kuesioner variabel gaya kepemimpinan (X_3)

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3)

Item Pernyataan	r_{item}	r_{tabel}	Keterangan
X3.1	0,311	0,281	Valid
X3.2	0,567	0,281	Valid
X3.3	0,447	0,281	Valid
X3.4	0,379	0,281	Valid
X3.5	0,483	0,281	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4.3 terlihat bahwa ritem keseluruhan indikator yang diuji bernilai lebih besar dibandingkan rtabel. Dengan demikian, seluruh indikator pada variabel gaya kepemimpinan dalam studi ini telah memenuhi kriteria validitas serta dinyatakan valid

- 4) Validitas kuesioner variable kepuasan karyawan (Y)

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Karyawan (Y)

Item Pernyataan	r _{item}	r _{tabel}	Keterangan
Y.1	0,311	0,281	Valid
Y.2	0,567	0,281	Valid
Y.3	0,447	0,281	Valid
Y.4	0,379	0,281	Valid
Y.5	0,483	0,281	Valid

Sumber : data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan pada tabel 4.6 diketahui nilai ritem keseluruhan indikator yang diuji bernilai lebih besar dari rtabel. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel kepuasan karyawan terbukti lolos uji validitas, sehingga instrumen dinyatakan layak dan sah untuk digunakan.

- b. Uji Reliabilitas
Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi instrumen penelitian.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,730	0,60	Reliabel
Kepuasan Kompensasi	0,775	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,658	0,60	Reliabel
Kepuasan Karyawan	0,673	0,60	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas hasil uji reliabilitas bahwa nilai Cronbach's Alpha menunjukkan angka melebihi 0,60

2. Uji asumsi klasik

- a. Uji Normalitas

Tabel. 6 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,42195635
Most Extreme Differences	Absolute	,180
	Positive	,097
	Negative	-,180
Kolmogorov-Smirnov Z		1,257
Asymp. Sig. (2-tailed)		,085

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 6 : didapatkan hasil sebesar 1,257 dengan Tingkat signifikansi 0,619 ≥ 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel. 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
	B	Std. Error	Beta					
1								

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel diatas output memperlihatkan bahwa seluruh variabel bernilai tolerance melampaui 0,1 serta VIF kurang dari 10. Kondisi tersebut mengindikasikan gejala multikolinieritas tidak ditemukan pada model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	16,898	7,954			2,130	,039
	Lingkungan Kerja	-1,096	,673			-,348	,110
	Kepuasan Kompensasi	,453	,591			,161	,447
	Gaya Kepemimpinan	,018	,704			,006	,979

a. Dependent Variable: Absai

Sumber : data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan tabel 8 diatas, perolehan hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan koefisien melebihi 0,05. Hasil perolehan data diatas adapat disimpulkan bahwa pengujian yang telah dilakukan tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,774 ^a	,599	,572	2,501	1,914

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan , Kepuasan Kompensasi , Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian tabel 9 menunjukkan bahwa perhitungan Durbin-Watson sebesar 1,914, yang berada dalam kisaran 1,5 hingga 2,5 mengindikasikan bahwa data bebas dari autokorelasi.

3. Uji Hipotesis

- 1) Analisis Regrsi Linier Berganda

Tabel 10. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
		B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	3,063	1,624			1,886	,066		
	Lingkungan Kerja	,496	,138			3,603	,001	,451	2,215
	Kepuasan Kompensasi	,214	,121			,244	1,771	,083	2,129
	Gaya Kepemimpinan	,105	,141			,066	,729	,470	2,371

a. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 10 : persamaan regresi yang diperoleh adalah :

$$Y = 3,063 + 0,496X_1 + 0,214X_2 + 0,105X_3$$

- 1) Nilai konstanta sebesar 3,063 menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja, kepuasan kompensasi dan gaya kepemimpinan = 0 atau tidak ada, maka kepuasan karyawan akan sebesar 3,063.
- 2) Koefisien regresi kualitas produk X1 sebesar 0,496, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan karyawan. Artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan maka kepuasan karyawan akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap.

- 3) Koefisien regresi kepuasan kompensasi sebesar 0,214, sehingga berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan. Artinya jika kepuasan kompensasi meningkat maka kepuasan karyawan akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap.
- 4) Koefisien regresi sebesar 0,105, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan karyawan. Artinya jika gaya kepemimpinan meningkat maka kepuasan karyawan akan meningkat, dengan asumsi bahwa variabel lain dianggap tetap. Uji Parsial (uji t)

Tabel 11. Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients ^a		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,063	1,624		1,886	,066
	Lingkungan Kerja	,496	,138	,506	3,603	,001
	Kepuasan Kompensasi	,214	,121	,244	1,771	,083
	Gaya Kepemimpinan	,105	,144	,106	,729	,470

^a Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2026

- 1) Dari tabel diatas menunjukkan Variabel lingkungan kerja memiliki nilai uji t 3,603

dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka hipotesis (H1) di terima, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

- 2) Dari tabel diatas menunjukkan Variabel kepuasan kompensasi memiliki nilai uji t 1,771 dengan nilai signifikansi $0,083 > 0,05$, maka hipotesis (H2) di tolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.
- 3) Dari tabel di atas menunjukkan Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai uji t 0,729 dengan nilai signifikansi $0,470 > 0,05$, maka hipotesis (H3) di tolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

5) Uji F

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	420,969	3	140,323	22,427	,000 ^a
	Residual	281,562	45	6,257		
	Total	702,531	48			

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan , Kepuasan Kompensasi , Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 22,427 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.

6) Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 13. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.774 ^a	.599	.572	2.501	1.914

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan , Kepuasan Kompensasi , Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kepuasan Karyawan

Sumber : data primer yang diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 13 : Perolehan uji koefisien determinasi dapat diketahui variable kepuasan karyawan yang dijelaskan oleh lingkungan kerja, kepuasan kompensasi dan gaya kepemimpinan, sejumlah 0,572 atau sejumlah 57,2% dan sejumlah 0,428 atau 42,8% dipengaruhi oleh aspek di luar variabel yang dikaji.

PEMBAHASAN

1. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,496. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan CV Emunah Jaya

Plasindo. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Zuhdi et al. (2024), Handoko Wibowo & Hartati (2021), Halim & Yusianto (2023), Santoso et al. (2023a), serta Daniati & Mujiati (2018a) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan.

2. variabel kepuasan kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,083 > 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan CV Emunah Jaya Plasindo. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kepuasan kompensasi terhadap kepuasan karyawan tidak dapat diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Putra dan Wibowo (2019)
3. variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,470 > 0,05 dengan koefisien regresi bernilai positif namun tidak signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan CV Emunah Jaya Plasindo. Hasil Penelitian ini mendukung penelitian Sari dan Handoko (2020)

KESIMPULAN

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan CV Emunah Jaya Plasindo.

2. Kepuasan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan CV Emunah Jaya Plasindo.
3. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan CV Emunah Jaya Plasindo. Secara simultan, lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,572 atau 57,2% menunjukkan bahwa variasi kepuasan karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 42,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian in.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, penulis memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan dan peneliti selanjutnya.

1. Bagi CV Emunah Jaya Plasindo

- a. Perusahaan disarankan untuk lebih memprioritaskan peningkatan kualitas lingkungan kerja, terutama dalam aspek kebersihan, keamanan dan keselamatan kerja, serta penyediaan fasilitas kerja yang memadai, karena lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan.
- b. Meskipun kepuasan kompensasi tidak berpengaruh signifikan, perusahaan tetap perlu menjaga sistem kompensasi yang adil, transparan, dan tepat waktu agar

tidak menimbulkan ketidakpuasan karyawan di masa mendatang.

- c. Perusahaan juga disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui komunikasi yang lebih terbuka, pemberian arahan yang jelas, serta sikap kepemimpinan yang adil dan bertanggung jawab guna menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kepuasan karyawan, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, beban kerja, komitmen organisasi, atau peluang pengembangan karier agar hasil penelitian menjadi lebih komprehensif. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode analisis yang berbeda, seperti Structural Equation Modeling (SEM) atau pendekatan kualitatif, serta memperluas objek dan lokasi penelitian agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

PENELITIAN LANJUTAN

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi komitmen organisasi, seperti budaya organisasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, lingkungan kerja, maupun pengembangan karier serta melakukan penelitian pada sektor industri yang berbeda guna membandingkan hasil penelitian antar Perusahaan

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberikan saran dalam penulisan jurnal ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Angela. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 8(2), 115–124.
- Daniati, D., & Mujiati, S. (2018a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(2), 45–53.
- Daniati, D., & Mujiati, S. (2018b). Peran gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 5(2), 45–53.
- Ferre, A. N. L. C., Tumbel, A. L., Djemly, W., Terhadap, P., Pelanggan, L., Pengguna, P., & Ferre, A. N. L. C. (2023). PENGARUH KUALITAS PRODUK , KUALITAS PELAYANAN DAN KEPUASAN PRODUK INDIHOME PT . TELKOM AKSES KOTAMOBAGU) INFLUENCE OF PRODUCT QUALITY , SERVICE QUALITY AND CUSTOMER SATISFACTION ON CUSTOMER LOYALTY (STUDY ON INDIHOME PRODUCT USERS PT . TELKOM ACCESS KOT. 11(02), 190–204.
- Ghozali. (2016a). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi (7th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016b). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23 (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halim, H., & Yusianto, A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Psikologi Industri*, 10(3), 101–115.
- Handoko Wibowo, & Hartati. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Modern*, 6(3), 75–88.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons.
- Israwati, & Manalu, R. S. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Putra Agro Nenggala. *Jurnal Manajemen Kontemporer*, 8(1), 32–44.
- Luthans, F. (2015). *Organizational behavior* (12th ed.). McGraw-Hill.
- Marienella Dyva Saskya, Ayu Sulasari, J. S. (2025). *Ekopedia : Jurnal Ilmiah Ekonomi*. 1(4), 2115–2129.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human resource management* (15th ed.). Cengage Learning.
- Permata, L. R., & colleagues. (2025a). Analisis faktssor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(2), 55–67.
- Permata, L. R., & colleagues. (2025b).

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai LPKA Kupang dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(3), 68–82.
- Rahman, A., Putri, D. A., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(1), 45–56. <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JEE/article/view/31590>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Organizational Behavior* (19th ed.). Pearson Education.
- Santoso, B., & colleagues. (2023a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Modern*, 7(4), 120–132.
- Santoso, B., & colleagues. (2023b). Studi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan. *Jurnal Manajemen Modern*, 7(4), 120–132.
- Sari, R. J. L., & Nilwan, A. (2025). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Gaya Kepemimpinan pada Kepuasan Kerja Karyawan Rumah Kerupuk Arumi 157. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 9(2), 55–67.
- Sinaga, G. J. M. (2025a). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja PT United Equipment Indonesia. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 78–86.
- Sinaga, G. J. M. (2025b). Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 12(1), 78–86.
- Sugiyono. (2013). METODE PENELITIAN KUANTITATIF KUALITATIF DAN R&D.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Alfabeta).
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif serta r&d. In Alfabeta, CV (Issue April).
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sulistiana. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan PDAM Subang. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 5(1), 66–75. <https://media.neliti.com/media/publications/255109-pengaruh-kompensasi-tehadap-kepuasan-ker-02dfa395.pdf>
- Tamali, T., & Munasip, M. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 88–97.
- Vanisyati, Z. K. R., & Nora, L. (2025). Pengaruh Citra Merek dan Kualitas Pelayanan melalui Customer Experience terhadap Loyalitas Pelanggan Gojek di Jabodetabek. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 5(2), 727–738. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v5i2.1331>
- Yukl, G. (2013). *Leadership in organizations* (8th ed.). Pearson Education.
- Zuhdi, A., Widarko, A., & Slamet, A. R. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap

Kinerja Karyawan pada PR
Konci Mas Sakti. Jurnal
Manajemen Dan Organisasi,
7(3),